

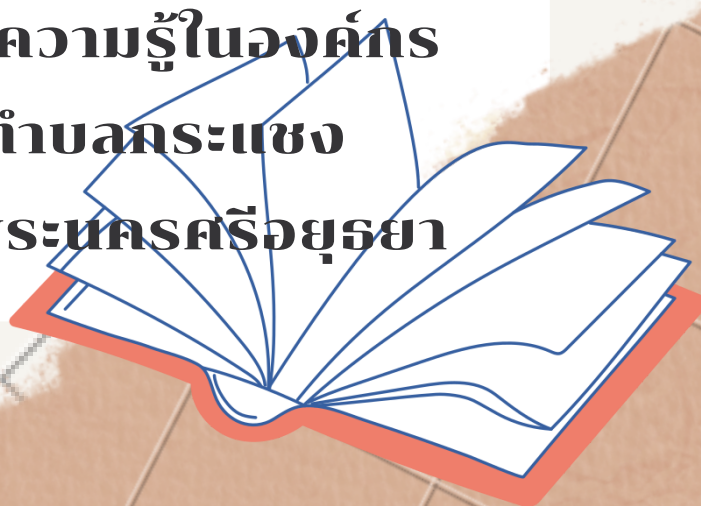


แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ 2566



จัดทำโดย

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร
องค์การบริหารส่วนตำบลกระแจะ
อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



คำนำ

KM Action Plan เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซงในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ นี้ คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร ได้พิจารณากำหนดนโยบาย ขอบเขตการจัดการความรู้ เป้าหมาย กระบวนการ และจัดทำแผนให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ต่อไป

คณะทำงานการจัดการความรู้
องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

๑.๑ ความหมายของการจัดการความรู้	๓
๑.๒ ประเภทของความรู้	๓
๑.๓ แนวคิดการจัดการความรู้	๔
๑.๔ วงจรการจัดการความรู้	๔
๑.๕ ทศนคติต่อการจัดการความรู้	๔
๑.๖ นโยบายการจัดการความรู้	๕
๑.๗ เป้าหมายของการจัดการความรู้	๕
๑.๘ กระบวนการจัดการความรู้	๕
๑.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง	๖
๑.๑๐ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ	๗
๑.๑๑ กลวิธีในการดำเนินงาน	๘

บทที่ ๒

๒.๑ เส้นทางการพัฒนา จัดการความรู้	๙
๒.๒ แผนการจัดการความรู้ในองค์กร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	๑๐

รายงานผลการดำเนิน KM Action Plan (มี.ค ๖๕ - ต.ต ๖๖)	๑๓
---	----

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ การจัดการความรู้ในองค์กร
- เอกสารรายงานการประชุม

บทที่ ๑

๑.๑ ความหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้หมายถึงการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือ เอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด (สำนักงาน กพร)

การจัดการความรู้หมายถึงกระบวนการที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิมโดยมีเป้าหมายพัฒนา และคน (ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช)

การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาคน ด้านการเป็นองค์กรเรียนรู้ ด้านการเป็นชุมชนที่มีความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในทุกกลุ่มโดยผ่านกระบวนการต่างๆ เช่น การสร้าง การรวบรวม การแลกเปลี่ยน และการนำไปใช้งาน โดยมีเป้าหมายขององค์กรในด้านการทำงานที่สำคัญคือ (รณินทร์ จิกกล้า)

๑) การตอบสนอง (Responsiveness) เป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเจ้าของกิจการหรือผู้ ถือหุ้นบุคลากรสังคมส่วนรวมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) เป็นนวัตกรรมในการทำงานและนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์หรือบริการ

๓) การมีสมรรถนะ (Competency) เป็นขีดความสามารถขององค์กรและของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับต้นทุนที่ลงไปการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง คือการลงทุนลงแรงน้อยแต่ได้ผลมากหรือคุณภาพสูง

๑.๒ ประเภทของความรู้

ในการจัดการความรู้มีการแบ่งความรู้ออกเป็น ๒ ประเภทคือ

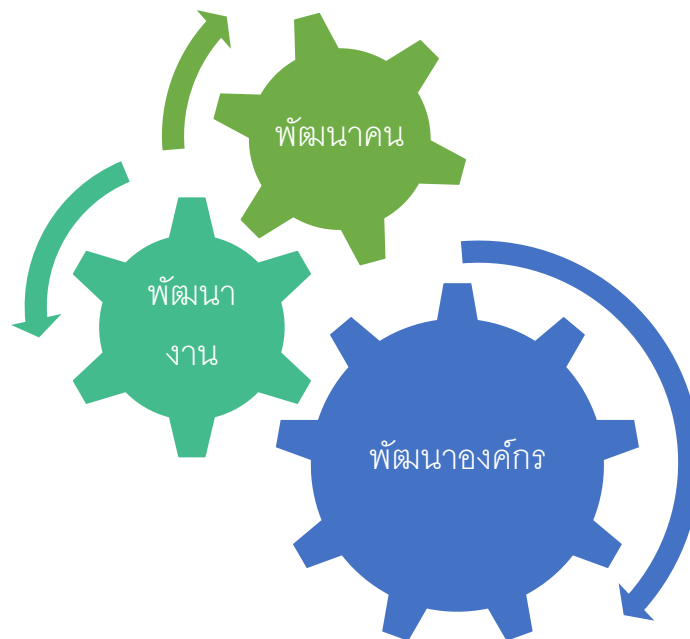
๑) **ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge)** เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของ แต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงานงาน ฝีมือ หรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้งจึงเรียกว่า เป็น **ความรู้แบบนามธรรม**

๒) **ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)** เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี คู่มือต่างๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็น **ความรู้แบบรูปธรรม**

๑.๓ แนวคิดการจัดการความรู้

องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง มีแนวความคิดในการดำเนินการ จัดการความรู้เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่วางอยู่บนรากฐานแห่งความรู้ ตามหลัก แผนจัดการความรู้ KM Action Plan ส่งเสริมให้แสวงหาความรู้ ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

๑.๔ วงจรการจัดการความรู้



๑.๕ ทศนคติต่อการจัดการความรู้



๑.๖ นโยบายการจัดการความรู้

องค์การบริหารส่วนพระเพลิง กำหนดนโยบายในการจัดการความรู้ ของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. สนับสนุนให้มีการประมวลความรู้ในองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมผลักดันการจัดการความรู้ในองค์กรและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน
๔. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์และสอดคล้องกับแผนการจัดการความรู้ในระดับท้องถิ่น
๕. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างและเชื่อมโยงความรู้การเก็บและเชื่อมโยงฐานข้อมูลความรู้
๖. จัดระบบการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

๑.๗ เป้าหมายของการจัดการความรู้

๑. เพื่อให้บุคลากรทั้ง สายงานผู้บริหาร สายงานอำนวยการ สายวิชาการ สายทั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. เพื่อกระตุ้นให้เกิดกิจกรรม กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในระหว่างบุคลากรทุกสายงานสู่การสร้าง วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน
๓. เพื่อผลักดันให้มีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและตอบสนองต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
๔. เพื่อรวบรวมความรู้ ประสบการณ์ที่เป็น Tacit Knowledge ในตัวบุคลากรและความรู้ที่เป็น Explicit Knowledge ที่มีอยู่ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเผยแพร่ประเด็นองค์ความรู้สู่ สาธารณชนโดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟสบุ๊ก
๕. เพื่อสร้างชุมชนนักปฏิบัติการจัดการความรู้ภายในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกสายงาน ตลอดจนก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๘ กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน ดังนี้

- ๑) การบ่งชี้ความรู้- เช่นพิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง
- ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้- เช่นการสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า ความรู้อยู่ที่ไหน อยู่ที่ใคร ส่วนราชการไหน
- ๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ - การเก็บความรู้ ให้เป็นระบบ เพื่อการค้นหาในอนาคต
- ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้- ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ ทบทวน ตรวจสอบความถูกต้อง สอบถามเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ
- ๕) การเข้าถึงความรู้- เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้- ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็น ระบบ ทีม ข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

๗) การเรียนรู้ - ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง (คู่มือ กพร) หากนำ KM ที่ได้ไปเรียนรู้ ไปใช้งานจริงแล้วไม่ได้ผล ให้ย้อนกลับไปทำเรื่องใหม่ หรือทบทวนความผิดพลาดในแต่ละขั้นตอน

กระบวนการ ๗ ขั้นตอน ของ KM



๑.๙ กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เป็นกรอบความคิดแบบ หนึ่งเพื่อให้องค์กรที่ต้องการจัดการความรู้ภายในองค์กร ได้มุ่งเน้นถึงปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่จะมีผลกระทบ ต่อการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑) การเตรียมการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม - เช่น กิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร(ที่ทุกคน มองเห็น) โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทีม/หน่วยงานที่รับผิดชอบ, มีระบบการติดตามและประเมินผล กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จชัดเจน

๒) การสื่อสาร - เช่น กิจกรรมที่ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรจะทำ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน แต่ละคนจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร

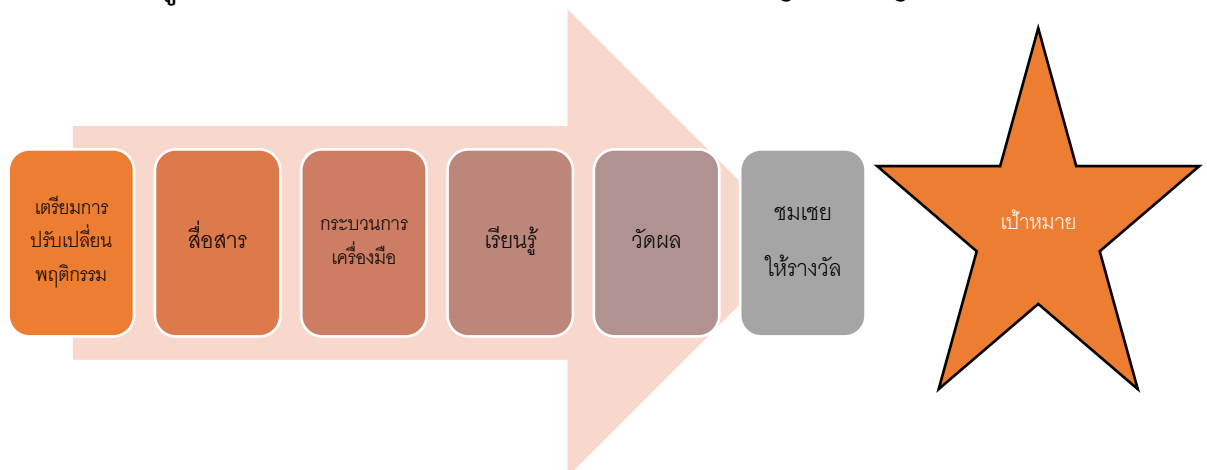
๓) **กระบวนการและเครื่องมือ** - ช่วยให้การค้นหา เข้าถึง ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ สะดวกรวดเร็วขึ้น โดยการเลือกใช้กระบวนการและเครื่องมือ ขึ้นกับชนิดของความรู้ ลักษณะขององค์กร (ขนาด สถานที่ตั้ง ฯลฯ) ลักษณะการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร

๔) **การเรียนรู้** - เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญและหลักการของการจัดการความรู้โดยการ เรียนรู้ต้องพิจารณาถึง เนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย วิธีการ การประเมินผลและปรับปรุง

๕) **การวัดผล** - เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการนำผลของการวัดมาใช้ในการปรับปรุงแผนและการดำเนินการให้ดีขึ้น มีการนำผลการวัดมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรในทุกระดับให้ เห็นประโยชน์ของการจัดการความรู้ และการวัดผลต้องพิจารณาด้วยว่าจะวัดผลที่ขั้นตอนไหนได้แก่ วัด ระบบ (System) วัดที่ผลลัพธ์ (Out put) หรือวัดที่ประโยชน์ที่จะได้รับ (Out come)

๖) **การยกย่องชมเชยและให้รางวัล** - เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วม ของบุคลากรในทุกระดับ โดยข้อควรพิจารณาได้แก่ ค้นหาความต้องการของบุคลากรแรงจูงใจระยะสั้นและ ระยะยาว บูรณาการกับระบบที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกิจกรรมที่ทำ

แผนภูมิกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process)



๑.๑๐ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

๑) ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและ ประโยชน์ของการจัดการความรู้(Knowledge Management) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๒) เป้าหมายและแผนงานการจัดการความรู้ที่ชัดเจน

๓) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔) ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายสะดวกและมีประสิทธิภาพ

๕) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้

๖) มีการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๗) มีแรงจูงใจด้วยการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัล

๘) มีการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้โดยใช้ตัวชี้วัด



๑.๑๑ กลวิธีในการดำเนินงาน

๑. จัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
๒. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนการจัดการความรู้
๓. จัดอบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้
๔. จัดทำแผนการจัดการความรู้
๕. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ
๖. สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้ง อบต. เทศบาล อบจ. เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลความรู้ให้มีความหลากหลายและครอบคลุม
๗. สร้างแรงจูงใจให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การยกย่องการให้รางวัลแก่ผู้ที่นำความรู้มาเผยแพร่หรือผู้ที่นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
๘. สร้างฐานข้อมูลความรู้
๙. ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้

บทที่ ๒

๒.๑ เส้นทางการพัฒนาการจัดการความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

วัน เดือน ปี	กิจกรรม	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑๗ ต.ต.๖๕	แต่งตั้งคณะทำงาน KM (คณะเก่า)	หัวหน้าส่วนราชการ	สำนักปลัด
๑๘ ต.ต.๖๕	ประชุม หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อวาง แนวทางดำเนินการ KM	หัวหน้าส่วนราชการใน สังกัด	คณะทำงาน
๑๐ พ.ย.๖๖	เสนอโครงการ อบรม หลักสูตร ประสานงาน และเตรียมความพร้อม ดำเนินโครงการ	พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง ๒๕ คน	คณะทำงาน
๒๒ พ.ย.๖๖	ประชาสัมพันธ์ KM Action Plan	พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง ๒๕ คน	เลขานุการ KM
มี.ค ๖๖	สรุปผลการดำเนินโครงการ รายงานผล การดำเนินการ ๒๕๖๕ ต.ค ๒๕๖๕ - มี.ค.๒๕๖๖	ผู้บริหารท้องถิ่น	คณะทำงาน
ต.ต.๖๖	สรุปผลการดำเนินโครงการ รายงานผล การดำเนินการ สิ้น ปีงบประมาณ	ผู้บริหารท้องถิ่น	เลขานุการคณะทำงาน

แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย KM (Desired State) : ๑. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต.กระแซง ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของ อบต.อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด อบต.กระแซง

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด KPI	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายใน อบต. -ภายนอก อบต. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ การพัฒนา	จัดหรือส่งอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงาน ตรงตามสาย งานและครบถ้วน -การรายงานผลการ ฝึกอบรม -การจัดทำองค์ความรู้ที่เกิด จากการพัฒนานำมาจัดทำ เป็น KM	ต.ค.๒๕๖๕-ก.ย. ๒๕๖๖	จำนวนบุคลากรที่ได้รับ การอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงานของตน	บุคลากรได้รับการ อบรม/สัมมนา/ศึกษาดู งาน/ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของสายงานทั้งหมด	คณะกรรมการ จัดการองค์ ความรู้ใน องค์กร	

เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ

- บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานตรงตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ของสายงานทั้งหมด
- เอกสารสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- เอกสารรายงานผลการฝึกอบรม

แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)							
สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ข้อ ๖ นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร เป้าหมาย KM (Desired State) : ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ความสามัคคี และยึดหลักการทำงานที่สัตย์สุจริต หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ผลการประเมิน ITA							
ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การบ่งชี้ความรู้ -มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำ การจัดการความรู้มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางาน	เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อ การนำการจัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือในการพัฒนา บุคลากรและพัฒนางาน	ต.ค.๒๕๖๕-ก.ย. ๒๕๖๖	การรวบรวมจัดทำเป็น เอกสาร/ฐาน ความรู้/ เทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการเสริมสร้าง บรรยากาศให้เอื้อต่อการ นำการจัดการความรู้มา เป็นเครื่องมือ	คณะกรรมการ จัดการองค์ ความรู้ใน องค์กร	
<u>เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ</u> - รายงานผลการอบรมคุณธรรมจริยธรรม - ภาพถ่าย - ผลการประเมิน ITA							

แผนการดำเนินงานการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้อ และ ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย KM (Desired State) : ๓. สนับสนุนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง / ๑ปี งบประมาณ
๒. ประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่าน เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด KPI	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑	การดำเนินการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน(โดยพิจารณาจากองค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน	๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๒. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	ต.ค.๒๕๖๕-ก.ย. ๒๕๖๖	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือ หรือองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ปี งบประมาณ และเผยแพร่ให้ ผ่านช่องทางต่างๆของหน่วยงานในสังกัดทราบ	-คู่มือการปฏิบัติงาน หรือองค์ความรู้ที่พัฒนาการปฏิบัติงาน หรือคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างน้อย ๑ เรื่อง/๑ปีงบประมาณ	คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร	

เอกสารที่ใช้สำหรับประกอบการเสนอการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดเพื่อเสนอหน่วยงานตรวจสอบ

- คู่มือขั้นตอนการให้บริการ/องค์ความรู้ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง ๑ปีงบประมาณ
- มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ เฟสบุ๊ก เว็บไซต์

ผลการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(ต.ค.๒๕๖๕ - มี.ค.๒๕๖๖)

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย KM (Desired State) : ๑. การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด อบต.กระแซง ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรมของ อบต.อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด อบต.กระแซง

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ – พนักงานเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

เชิงคุณภาพ – พนักงานเข้ารับการอบรมตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เชิงประโยชน์ – พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน



แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง ข้อ ๖ นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร

เป้าหมาย KM (Desired State) : ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม ความสามัคคี และยึดหลักการทำงานที่สัตย์สุจริต

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ผลการประเมิน ITA

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ – จัดโครงการ/กิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม อย่างน้อย ๓ โครงการ

เชิงคุณภาพ – ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานจ้างมีความสัตย์สุจริต

เชิงประโยชน์ – หน่วยงานมีคุณภาพพล่อมให้บริการประชาชน



แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลข้อ และ ข้อ ๔ นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย KM (Desired State) : ๓. สนับสนุนการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน หรือการสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน
และถ่ายทอดความรู้เพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ซ้ำ ต่อยอด หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ เรื่อง / ๑ปี งบประมาณ
๒. ประชาสัมพันธ์ความรู้ผ่าน เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์

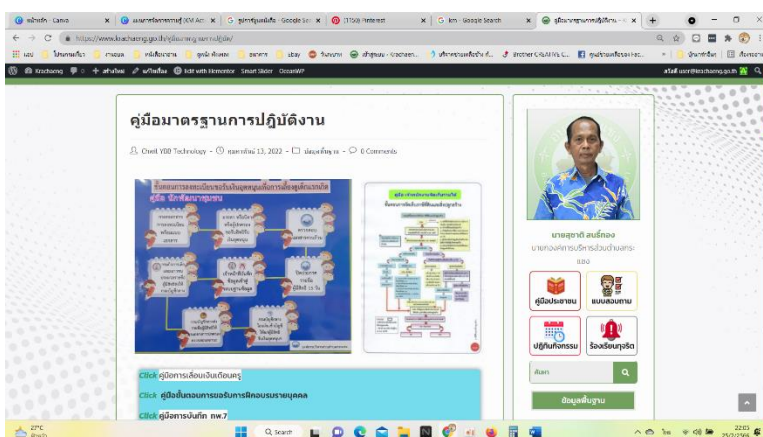
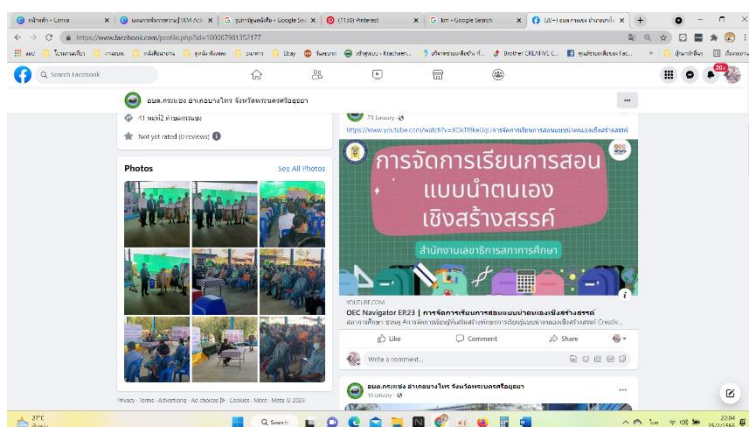
ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ – จัดทำคู่มือ อย่างน้อย 1 เล่ม และมีการประชาสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า 2 ช่องทาง

เชิงคุณภาพ – การเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ ง่าย สะดวก รวดเร็ว

เชิงประโยชน์ – บุคลากรในสังกัดเข้าถึงและได้เรียนรู้การจัดการความรู้

1. มีการประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ของ และอบรมให้ความรู้บุคลากร และ ประชาสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง

ที่ ๒๔๙/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (CKO TEAM)

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมี วิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการ ที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดทำระบบการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหาร ส่วนตำบลกระแชง จึงได้ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร (CKO TEAM) ดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------------|
| ๑. นายก อบต.กระแชง | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายก อบต.กระแชง คนที่ ๑ | กรรมการ |
| ๓. รองนายก อบต.กระแชง คนที่ ๒ | กรรมการ |
| ๔. เลขานุการนายก อบต.กระแชง | กรรมการ/เลขานุการ |

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการ และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคณะทำงาน
- ให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ทรัพยากร และให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมประชุมเพื่อ

การตัดสินใจแก่คณะทำงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุชาติ สอนีทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง

ที่ ๒๕๐ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM TEAM)

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ มีวิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการ ที่สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางองค์กรได้จัดวางระบบการจัดการความรู้ และแผนการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดทำระบบการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การ บริหารส่วนตำบลกระแซง จึงได้ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM TEAM) ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัด อบต.กระแซง | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. จัดการความรู้ กำหนดประเด็นความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ พันธกิจ กลยุทธ์ และมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
 ๒. กำหนดแนวทาง กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ ประเด็นความรู้ที่ชัดเจน
 ๓. จัดให้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลกระแซง ที่มีทักษะประสบการณ์ตรง เผยแพร่ไปสู่บุคลากรรายอื่น ๆ
 ๔. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
 ๕. ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน
 ๖. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
 ๗. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุชาติ สนธิทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง
เรื่อง การนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมี วิธีการบริหารที่ดี จึงได้นำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่ สามารถกำหนดขึ้น และนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุชาติ สอนธิทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแซง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐ ๓๕๗๘ ๒๐๓๑

ที่ - วันที่ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งเกี่ยวกับการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.....

ถึง หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง ได้มีคำสั่ง อบต.กระแชงที่ ๒๔๙/๒๕๖๕, ๒๕๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทุกคนได้ร่วมแบ่งปัน รวบรวมความรู้และแบ่งปันความรู้ต่าง ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง จึงขอแจ้งให้ทุกท่านดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป


(นายสุชาติ สอนธิทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระแชง